

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Alcool au travail

Flohimont, Valérie

Published in:
RH Tribune

Publication date:
2008

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2008, 'Alcool au travail: comment réagir?', *RH Tribune*, VOL. 119, p. 56-57.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Alcool au travail: comment réagir?



Alors que le gouvernement se lance dans un plan de lutte contre la consommation d'alcool chez les jeunes, quelle est la situation dans les entreprises? Difficile, voire souvent taboue, la question mérite d'être abordée de façon proactive.

TEXTE : VALÉRIE FLOHIMONT

Sujet tarte à la crème qui revient régulièrement sur la table – ou le comptoir – un peu comme le printemps revient chaque année? Pas tant que cela si l'on en croit le regain d'intérêt que suscite ce sujet dans bon nombre d'entreprises et que l'on se penche sur les chiffres en matière de groupes à risque. En Belgique, selon l'Institut scientifique de la Santé publique, 7,8% des personnes de plus de quinze ans sont dépendantes de l'alcool et près de 13% boivent soit quotidiennement, soit beaucoup et régulièrement¹. D'un point de vue scientifique, on peut classer les individus en trois grands groupes²: tout d'abord, le groupe des cas pathologiques, au sein duquel les individus souffrent d'une véritable maladie, l'alcoolisme, qui tant du point de vue de la santé que du droit doit être traitée comme telle. Il s'agit donc du groupe de consommateurs dits « abusifs ». Nous y reviendrons par la suite. Ensuite vient le groupe des personnes dites en « équilibre précaire ». Il s'agit d'individus qui ne souffrent pas d'alcoolisme mais qui, dans des situations de stress, de désespoir, de tristesse, etc. peuvent facile-

ment s'intéresser à la bouteille (« boire un petit coup, ça fait du bien »), voire à terme y rester scotchés.

Enfin, reste le groupe des personnes dites en « équilibre autonome » qui *a priori* ne traitent pas et ne risquent pas de gérer leurs passages difficiles à l'aide d'alcool ou autres substances similaires. Quel est l'intérêt de cette classification pour les entreprises? Il faut savoir que 75% des incidents liés à l'alcool sont le fait de consommateurs modérés à abusifs. Autrement dit, contrairement à une idée reçue, le problème de l'alcool en entreprise ne se limite pas aux seuls cas pathologiques mais concerne essentiellement les autres. C'est-à-dire la majorité des travailleurs.

PASSIBLE DE... PRISON

Les politiques de prévention et de gestion de la consommation d'alcool au travail varient de la tolérance zéro au comportement de l'autruche dans toute sa splendeur. L'éventail est donc large. Parmi les arguments des entreprises qui ne mènent aucune politique particulière en la matière, nous retrouvons, en vrac, les raisons suivantes³: « la loi est

trop vague et inadaptée »; « on ne sait pas comment s'y prendre, ni comment s'adresser à un collaborateur qui a un problème avec l'alcool »; « on n'exerce pas de métier à risque et donc cela ne nous concerne pas »; « tout le monde aime boire un verre, il n'y a pas de mal à cela »; « on ne peut pas intervenir dans la vie privée des travailleurs et donc sur ce qu'ils font en-dehors de l'entreprise »; « l'alcool est une tradition dans notre secteur d'activité »; etc.

Faire ici une analyse exhaustive de tous ces motifs est impossible. Nous nous bornons dès lors à évoquer, de manière simple, la question de l'éventail juridique disponible⁴. L'article 99 du RGPT (règlement général de la protection au travail) stipule qu'il est interdit d'amener dans les entreprises de l'alcool à plus de 6%. En d'autres termes, il est interdit d'apporter une bouteille de vin au travail mais on peut sans hésiter (?) apporter trois bacs de bière. Un peu paradoxal, sans doute! L'article 81 de la loi sur le bien-être au travail punit d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une amende l'employeur, ses commettants ou préposés

qui ne respectent pas la loi ou ses arrêtés d'exécution. Or, il faut comprendre le RGPT comme une disposition exécutoire de la loi sur le bien-être au travail.

Passons maintenant à la question de l'alcoolisme en tant que tel évoquée précédemment. Il convient de faire une distinction entre l'alcoolisme, l'état d'ivresse et l'état d'ébriété. L'alcoolisme est une maladie, une pathologie qui tombe donc dans le champ d'application de la protection de la vie privée et des données à caractère médical. En d'autres termes, si un collaborateur est en congé de maladie en raison de son alcoolisme, l'employeur reçoit un certificat médical avec comme mention « incapacité de travail », sans autre précision. L'employeur est alors tenu de respecter ce secret médical au même titre que pour n'importe quelle autre maladie.

TERRAIN «FRONTIÈRE»

L'état d'ivresse est un concept médical, technique, qui vise à mesurer le taux d'alcool dans le sang au moyen de tests adéquats. L'employeur n'est pas habilité à effectuer un tel test et la mesure du taux d'alcool dans le sang est en principe sans rapport avec la réalisation d'une prestation de travail, sauf en ce qui concerne les travailleurs qui conduisent un véhicule puisque ceux-ci sont tenus de respecter le code de la route interdisant la conduite d'un véhicule à partir de 0,5 gr d'alcool.

L'état d'ébriété est une notion définie par la jurisprudence comme étant « la situation d'une personne qui est tellement sous l'emprise de la boisson qu'elle n'a plus de contrôle stable de ses actes, sans avoir nécessairement perdu la conscience de ceux-ci ». L'état d'ébriété est donc établi sur la base de comportements constatés. C'est par exemple ce que fait un policier qui verbalise pour conduite en état d'ébriété. Il note dans son P.V. les constatations qu'il a faites quant à l'état d'ébriété du conducteur (exemples: haleine sentant l'alcool, yeux troubles, etc.). Ce dernier concept a toute sa raison d'être dans le milieu professionnel. Il est en effet possible, pour l'employeur ou tout autre membre de l'entreprise, de formuler une série de constats par rapport à un travailleur qui aurait abusé de la bouteille. Avec quel objectif?, peut-on s'interroger.

Le sanctionner? Le licencier? N'allons pas si vite. Si l'on sort quelque peu du cadre juridique strict pour se placer dans une perspective de gestion des ressources humaines, le constat (de préférence écrit) de l'état d'ébriété peut être l'occasion d'avoir une (première) discussion sur le sujet avec le collaborateur concerné.

Cette discussion, même si elle est souvent difficile pour les deux parties et source de stress pour l'employeur qui doit l'initier – car il se meut sur un terrain « frontière » entre la vie professionnelle et la vie privée et dans une matière pour laquelle il n'a pas nécessairement été formé – est dans l'intérêt des deux parties. Il est essentiel que la personne en proie à l'abus de boisson soit placée face à ses responsabilités et à son comportement et ce même si sa première réaction est souvent de nier. Il faut l'aider à prendre conscience de ce qui s'est passé, soit pour que cela ne se reproduise plus par la suite, soit pour qu'à terme elle accepte de se faire aider et de résoudre son problème.

Du point de vue de l'employeur, il importe en termes de gestion d'entreprise que le collaborateur soit performant et exécute son travail correctement. De plus, la loi impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour le bien-être des travailleurs au travail. Il s'agit donc bien là d'une obligation légale. Mais qui dit bien-être, dit également prévention. Alors, pourquoi ne pas plutôt définir un plan de prévention et de gestion de la consommation d'alcool au travail au lieu d'attendre et de devoir faire face aux problèmes? Certaines entreprises s'y sont déjà lancées, que ce soit en interdisant toute goutte d'alcool ou en prenant des mesures intermédiaires supprimant l'alcool dans le restaurant d'entreprise mais le permettant occasionnellement pour un anniversaire, un départ à la retraite, etc.

A cela s'ajoute aussi la possibilité d'aider, de manière plus ou moins large, les travailleurs ayant un problème d'alcoolisme ou faisant partie du groupe des personnes en « équilibre précaire ». Pour ce faire, l'entreprise peut s'appuyer sur différentes personnes ressources qui, chacune à leur niveau, peuvent jouer un rôle non négligeable dans la

Le problème de l'alcool en entreprise ne se limite pas aux cas pathologiques mais concerne... la majorité des travailleurs.

prise en charge et/ou la prévention des risques. Nous pensons notamment aux partenaires sociaux, au médecin du travail, au conseiller en prévention, au responsable des ressources humaines, aux associations spécialisées dans la prise en charge des dépendances, aux formateurs extérieurs spécialisés en mise en place de plans de prévention, etc. Pour conclure, un conseil: n'attendez pas qu'un de vos collaborateurs soit victime d'un accident grave après un dîner au restaurant ou une fête de Saint Eloi. Ou encore qu'un autre en vienne aux mains avec un de vos meilleurs clients parce que l'alcool lui avait « donné des ailes ». Osez regarder la bouteille en face et mettre en place un plan de prévention dans l'intérêt de tous. ●

¹ Enquête de Santé de l'Institut scientifique de la santé publique en coopération avec la Direction générale Statistique, 2004, www.statbel.fgov.be.

² Classification utilisée par l'asbl Trempoline, spécialisée dans la prise en charge des toxicomanes, souffrant souvent de dépendances multiples, www.trempoline.be.

³ Motifs exprimés par les entreprises elles-mêmes lors d'entretiens spontanés en 2008. Il ne s'agit donc pas d'un échantillonnage représentatif du paysage entrepreneurial belge.

⁴ Pour plus de détails à ce sujet, vous pouvez lire l'excellente étude juridique de Willy van Eeckhoutte et Isabel Plets: W. VAN EECKHOUTTE et I. PLETS, « Alcohol en drugs op de arbeidsplaats: een zichtbaar taboe? », *Chroniques de Droit social*, 2000, p. 569-584.